

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

ANALIZA STROŠKOV DELA - PRIMER PODJETJA M Sora, d. d.

Ljubljana, junij 2010

IRENA KOKELJ

IZJAVA

Študentka Irena Kokelj izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Slavke Kavčič, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, _____

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 OPREDELITEV STROŠKOV DELA	2
1.1 Stroški dela.....	2
1.2 Zakonsko urejanje stroškov dela v Sloveniji	4
<i>1.2.1 Zakon o delovnih razmerjih.....</i>	<i>4</i>
<i>1.2.2 Zakon o prispevkih za socialno varnost</i>	<i>4</i>
<i>1.2.3 Slovenski računovodski standardi 2006.....</i>	<i>5</i>
2 ANALIZA STROŠKOV DELA V PODJETJU M SORA, D. D.....	6
2.1 Predstavitev podjetja M Sora, d. d.	6
2.2 Opredelitev stroškov dela po SRS 15 in njihove višine v aktih podjetja.....	8
<i>2.2.1 Plače, ki pripadajo zaposlencem, v kosmatem znesku</i>	<i>8</i>
2.2.1.1 Osnovna plača	8
2.2.1.2 Dodatki	9
2.2.1.3 Plača iz naslova delovne uspešnosti.....	10
<i>2.2.2 Nadomestila plač, ki skladno z zakonom, kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi pripadajo zaposlencem za obdobje, ko ne delajo, v kosmatem znesku, ki bremeni podjetje.....</i>	<i>11</i>
2.2.2.1 Letni dopust.....	12
2.2.2.2 Plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin – izredni dopust	13
<i>2.2.3 Dajatve v naravi, darila in nagrade zaposlencem ter zanje plačani ali njim povrnjeni zneski, ki niso v neposredni zvezi s poslovanjem</i>	<i>13</i>
2.2.3.1 Povračila stroškov v zvezi z delom	13
2.2.3.2 Drugi osebni prejemki	14
2.2.4 Odpravnine, ki pripadajo zaposlencem, ko nehajo delati v podjetju.....	16
2.2.4.1 Odpravnina ob upokojitvi.....	16
2.2.4.2 Odpravnina ob prenehanju delovnega razmerja zaradi poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti	16
2.2.5 Dajatve, ki se dodatno obračunavajo od postavk od 1 do 4 in ki bremenijo izplačevalca.....	17
2.3 Analiza stroškov dela v podjetju M Sora, d. d.....	17
2.3.1 Primerjava stroškov dela v tekočem poslovnem letu s preteklim poslovnim letom	17
2.3.2 Analiza gibanja celotnih stroškov dela v prihodkih od prodaje.....	20
2.3.3 Struktura stroškov dela.....	21
2.3.4 Primerjava s panogo	21
SKLEP.....	22
LITERATURA IN VIRI.....	24

KAZALO TABEL

Tabela 1: Število zaposlencev po dejanski, formalni izobrazbi 31. 12. 2007, 31. 12. 2008 in 31. 12. 2009	7
Tabela 2: Minimalni količniki za določitev osnovne plače za posamezne tarifne razrede	8
Tabela 3: Višine najnižjih osnovnih plač po posameznih tarifnih razredih od 1. 3. 2008 dalje	9
Tabela 4: Analiza stroškov dela v podjetju M Sora, d. d., za leti 2008 in 2009, v EUR	19
Tabela 5: Analiza gibanja stroškov dela v prihodkih od prodaje v letih 2008 in 2009.....	20
Tabela 6: Strukturni deleži posameznih vrst stroškov dela v podjetju M Sora, d. d., v letih 2008 in 2009, v %	21
Tabela 7: Podatki za lesnopredelovalno panogo po letih.....	21

UVOD

V podjetju se lahko pojavi vprašanje, ali je ceneje povečati proizvodnjo z nadurami ali z novimi zaposlenci. Ali pa vprašanje, ali je ceneje zamenjati delo z delovnimi sredstvi. Managerji potrebujejo tudi informacije o stroških, da potem lahko načrtujejo in nadzirajo poslovanje. Povečati skušajo vrednost podjetja s čim cenejšim načinom poslovanja, pot do potrebnih informacij pa poiščejo v stroškovnem računovodstvu, ki zagotavlja informacije o stroških ter omogoča, da bodo te informacije takšne, ki jim bodo omogočale učinkovito in uspešno poslovanje (Hočevnar, 2007, str. 14). Pomembni sta predvsem ustreznost in pravočasnost informacij (Kavčič, Klobučar & Vidic, 2007, str. 28).

V nekaterih podjetjih in tudi nasploh so lahko pomembni stroški dela, saj v mnogih podjetjih predstavljajo največji delež v celotnih stroških in pomembno vplivajo na poslovni izid. Prav vsako podjetje skuša doseči čim nižje stroške in čim višje prihodke, kajti cilj je doseči največji dobiček. Kako pa bo to doseglo, je odvisno tudi od načrtovanja stroškov, ki se lahko izvede z analizami, ki na primer prikazujejo gibanje stroškov, ko se obseg poslovanja povečuje oziroma zmanjšuje. Po mnenju Kavčičeve et al. (2007, str. 28) se nato naredi primerjava v raznih obdobjih ali pri različnih podjetjih in prouči njihova utemeljenost oziroma upravičenost. Ne nazadnje je treba pri proučevanju stroškov dela upoštevati ne samo podjetje kot delodajalca, ampak tudi delojemalca kot zaposlenca in državo. Plačilo za delo za delojemalca predstavlja dohodek. Za delodajalca je to strošek dela, ki ga mora vračunati v stroškovno ceno svojih učinkov in poračunati s prihodki od poslovanja. Država pa pobira prispevke na plače in druge delodajalčeve dajatve, kar tudi pomeni strošek dela delodajalca. Ob ustrezno nizkih stroških dela je treba torej zagotoviti tudi ustrezno raven plač oziroma kosmatega zaslužka, ki ga zaposlenec prejme za opravljeno delo. Kajti zaposlenec mora biti dovolj motiviran za delo tudi z vidika plačila.

Cilj diplomskega dela je: opredeliti stroške dela, analizirati stroške dela v podjetju M Sora, d. d., in to podjetje predstaviti; v analizi primerjati stroške dela v poslovnem letu 2009 s stroški dela v preteklem poslovnem letu 2008 ter za ponazoritev gibanja stroškov tudi v letu 2007; analizirati gibanje celotnih stroškov dela v prihodkih od prodaje in gibanje strukturnih deležev posameznih vrst stroškov dela; izračunati različne kazalnike, npr. povprečni stroški plače na zaposlenca, deleži prispevkov v plači, regres, prevoz in prehrana na zaposlenca; ter vključiti tudi primerjavo stroškov dela s panogo.

Namen diplomskega dela je z izvedeno analizo ugotoviti vzroke in posledice za morebitna odstopanja; razkriti, kako stroški dela vplivajo na poslovni izid oziroma na poslovno uspešnost in kako so stroški dela odvisni od prihodkov od prodaje; prikazati strukturne deleže posameznih stroškov dela v primerjavi s celotnimi stroški dela ter ugotoviti, kakšne so povprečne plače v omenjenem podjetju glede na panogo, v katero spada, in glede na Republiko Slovenijo (v nadaljevanju RS). Poleg tega se hočem tudi podrobneje seznaniti z zakoni, pogodbami, pravilniki, ki opredeljujejo pojem stroški dela in ki jih uporabljajo v že

omenjenem podjetju. Zanima me predvsem, kako imajo urejen plačni sistem, kaj knjižijo pod stroške dela in koliko pravzaprav stane zaposlenec.

Vsebinsko gledano, je diplomsko delo v jedru razdeljeno na dva glavna sklopa. Najprej je predstavitev teoretičnega dela, ki zajema opredelitev pojma stroški dela na osnovi literature, člankov, zakonov, internih pravilnikov, pogodb in slovenskih računovodskih standardov 2006 (v nadaljevanju SRS). V drugem delu sledi predstavitev podjetja M Sora, d. d., nato pa še praktičen primer analize z ugotovitvami, za katero sem podatke pridobila v obravnavanem podjetju, Statističnem uradu Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) ter Agenciji Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (v nadaljevanju AJPES). Diplomsko delo se zaključuje s sklepom, v katerem so povzeta temeljna spoznanja obravnavane teme.

1 OPREDELITEV STROŠKOV DELA

1.1 Stroški dela

Stroške dela sestavljajo stroški plač, kamor spadajo stroški kosmatih plač za opravljeno delo, stroški nadomestil plač, zneski, ki niso neposredno povezani s poslovanjem podjetja (zneski za prevoz na delo in z njega, zneski za prehrano med delom ter dajatve v naravi, darila in nagrade zaposlencem), ter dajatve na podlagi plač (dajatve podjetja za socialno in pokojninsko zavarovanje, odvisne od kosmatih plač, ki so za podjetje strošek poleg stroškov kosmatih plač) (Turk, Kavčič & Kokotec - Novak, 2003, str. 354).

Stroški dela po kontnem okviru za gospodarske družbe (2009) spadajo v skupino 47, v kateri se izkazujejo plače zaposlencev, nadomestila plač zaposlencev, stroški dodatnega pokojninskega zavarovanja zaposlencev, regres za letni dopust, povračila in drugi prejemki zaposlencev, delodajalčevi prispevki in druge delodajalčeve dajatve od plač, nadomestil plač, bonitet, povračil in drugih prejemkov zaposlencev ter nagrade vajencem skupaj z dajatvami, ki bremenijo podjetje.

Drury (2008, str. 86) deli obračunski postopek stroškov dela na dva dela:

- izračune bruto plače za vsakega zaposlenca, ki se razdeli na izplačila zaposlencem v obliki neto plače ter državi v obliki prispevkov in davkov;
- razporejanje stroškov dela po stroškovnih mestih, na katerih so nastali, ter na poslovne učinke kot nosilca, zaradi katerih so stroški nastali (proizvod ali storitev).

Na obračunskem listu oziroma plačilni listi so prikazani bruto plača zaposlenca, prispevki zaposlenca za socialno varnost, davčne olajšave, dohodnina, ki pa je davek od dohodka zaposlenca. Bruto plača, zmanjšana za davek in prispevke, ki se odtegujejo zaposlencem, je neto plača. To je znesek, ki ga prejme zaposlenec. Omenjeni prispevki za socialno varnost in davek se izplačajo v prid države. Poleg bruto plače mora delodajalec plačati tudi prispevke na plače in druge dajatve. Zato mora stroške dela, ki je širši pojem od stroškov plač – zaradi dajatev na podlagi plač –, vračunati v stroškovno ceno svojih učinkov (proizvod ali storitev).

Stroški dela nam povedo, kolikšen strošek za delodajalca v celoti predstavlja zaposlitev zaposlenca. Bruto strošek, ki ga ima delodajalec z zaposlencem, je bruto plača, ki je povečana za prispevke v breme delodajalca in z morebitnim davkom na izplačano plačo, ki pa je bil s 1. januarjem 2009 ukinjen. Celoten strošek, ki ga ima podjetje z zaposlencem, so poleg bruto stroška še vsi dodatki, kot so povračilo za prevoz in prehrano med delom, jubilejne nagrade in podobno. Ti dodatki so lahko obdavčljivi, lahko pa ne, odvisno od višine in načina izplačila. Poleg stroškov delodajalca, ki jih ima z zaposlencem, je pomembno tudi, da podjetje izbere pravi kader, ki bo prinesel neko dodano vrednost. To pomeni, da se morata dodana vrednost in delovna uspešnost posameznika ujemati z njegovo višino plače. S tega vidika mora biti plačni sistem dobro urejen, da bo zaposlenca spodbujal k doseganju poslovnih uspehov, podjetju pa dal možnost doseganja odličnosti poslovanja (Urh, 2007).

Odločitve o stroških dela sprejemajo v podjetju na ravni kadrovske funkcije. V kadrovske funkcije spadajo zaposlovanje, izobraževanje zaposlenca, oblikovanje plač, socialno varstvo, varstvo pri delu in zdravstveno varstvo zaposlenca. Kadrovska funkcija mora razviti in izvajati sistem, ki bo pridobil ustrezen kader, ki bodo vodil poslovni proces tako, da bodo doseženi cilji podjetja (Kavčič et al., 2007, str. 277).

Pomembno orodje kadrovskega managementa bi morala biti tudi podjetniška kolektivna pogodba. Po mnenju nekaterih strokovnjakov je osnovna težava visokih stroškov dela, nizke fleksibilnosti in slabe konkurenčnosti dejavnosti ter posameznega delodajalca prav v tem, da se podjetniške kolektivne pogodbe premalo uporabljajo kot pomembno orodje kadrovskega managementa. Kajti stroški dela, fleksibilnost in konkurenčnost so precej odvisni tudi od kolektivnih pogodb dejavnosti in podjetniških kolektivnih pogodb ter splošnih aktov pri delodajalcu. V kolektivnih pogodbah dejavnosti so določeni le obvezni minimalni standardi plačnega sistema z najnižjimi osnovnimi plačami po tarifnih razredih. V podjetniški kolektivni pogodbi pa sta dogovorjeni nadgradnja plačnega sistema in plačna politika delodajalca (Kokalj, 2007, str. 1–2).

Za delodajalce so informacije o stroških dela pomembne, saj jih zanima, za koliko se je zaradi teh stroškov zmanjšal dobiček ter za koliko plačilna sposobnost podjetja in poslovni izid. Delodajalec potrebuje podatke o plačah zaposlenca, nadomestilih, davkih in prispevkih na plače ter drugih stroških plač. Potrebni so podatki o plačah, porabljenih za uresničitev načrtovanega obsega dejavnosti, dodatnih sredstvih zaradi večje gospodarnosti, kakovosti in učinkovitosti pri delu, višini dodatnih izplačil dobička, povračilih zaposlencem (stroški prevoza na delo in z njega, stroški prehrane ...). Pomembni so tudi podatki o morebitnih drugih stroških, kot so dodatno zdravstveno ali pokojninsko zavarovanje, saj tudi ti stroški zmanjšujejo poslovni izid. Zato podjetje za potrebe različnih uporabnikov računovodskih informacij oblikuje razne predračune stroškov dela oziroma plač, to nadzira in analizira (Turk, Kavčič & Koželj, 2003, str. 520).

1.2 Zakonsko urejanje stroškov dela v Sloveniji

V Sloveniji obstajajo zakoni, ki urejajo področje plač oziroma stroškov dela. Najpomembnejši so naštetih spodaj. Pomemben je bil tudi zakon o davku na izplačane plače (Ur.l. RS, št. 21/2006-UPB2), ki pa je prenehal veljati 1. januarja 2009.

- Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/2007, 45/2008-ZArbit, 83/2009 Odl.US: U-I-284/06-26, v nadaljevanju ZDR)
- Zakon o prispevkih za socialno varnost (Ur.l. RS, št. 5/1996, 18/1996-ZDavP, 34/1996, 87/1997, 3/1998, 106/1999-ZPIZ-1, 81/2000-ZPSV-C, 97/2001-ZSDP, 97/2001, v nadaljevanju ZPSV)
- Zakon o dohodnini (Ur.l. RS, št. 117/2006, št. 33/2007 Odl.US: U-I-198/05-12, 45/2007 Odl.US: U-I-260/04-28, 90/2007, 10/2008, 78/2008, 92/2008, 125/2008, 20/2009, v nadaljevanju ZDoh-2)
- Zakon o davčnem postopku (Ur.l. RS, št. 117/2006, 24/2008-ZDDKIS, 125/2008, 20/2009-ZDoh-2D, 47/2009 Odl.US: U-I-54/06-32 (48/2009 popr.), 110/2009)

1.2.1 Zakon o delovnih razmerjih

ZDR velja od 1. januarja 2003. 1. januarja 2009 pa je začel veljati zakon o spremembah in dopolnitvah ZDR.

Z njim se urejajo delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in zaposlencem. V njem se določajo plače na področju tako javne uprave kot gospodarske dejavnosti in je na področju plač v Sloveniji najpomembnejši predpis, kar pomeni, da po hierarhiji nižji akti ne smejo biti v nasprotju z njim. Zato morajo biti v podjetju vse rešitve pri kadrovski funkciji usklajene z ZDR. V tem zakonu so določene minimalne pravice, ki jih ima zaposlenec, delodajalec pa jih mora zagotoviti. Poleg njega morajo v podjetju upoštevati še socialni sporazum oziroma dogovor o politiki plač, kolektivno pogodbo dejavnosti in kolektivno pogodbo podjetja ali druge akte podjetja (Kavčič et al., 2007, str. 282–283).

Tretje poglavje ZDR ureja pravice, obveznosti in odgovornosti delodajalca in zaposlenca iz delovnega razmerja. V tem poglavju so določeni plačno obdobje, plačni dan, način izplačila, osnovna plača, dodatki, povračila stroškov v zvezi z delom, odpravnina, opredeljena je tudi pravica zaposlenca do regresa za letni dopust, nadomestil itd., pri čemer zneskov plač, nadomestil, regresa in drugih prejemkov ne definira neposredno. To natančneje določajo kolektivne pogodbe.

1.2.2 Zakon o prispevkih za socialno varnost

ZPSV ureja obveznost obračunavanja in plačevanja ter stopnje prispevkov za socialno varnost. Delodajalec jih v svoje breme plača na bruto plačo zaposlencev in na bruto nadomestil plač za čas odsotnosti zaposlenca z dela. Plačuje tudi prispevke od drugih bruto

prejemkov delojemalca, kot so stimulacije in bonitete, in sicer od osnove, ugotovljene v skladu z ZDoh-2. Od povračil stroškov v zvezi z delom, jubilejnih nagrad, solidarnostnih pomoči, regresa in odpravnin plačuje prispevke le od razlik, ki presegajo z Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo (Ur.l. RS, št. 140/2006, 76/2008, v nadaljevanju Uredba), določene zneske.

Stopnje obveznih prispevkov za socialno varnost na bruto plačo so bile v letih 2008 in 2009:

- prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje: 8,85 %,
- prispevek za zdravstveno zavarovanje: 6,56 %,
- prispevek za starševsko varstvo: 0,10 %,
- prispevek za zaposlovanje: 0,06 %,
- prispevek za zavarovanje za poškodbe pri delu: 0,53 %.

Skupaj prispevek delodajalca tako znaša 16,10 %. Prispevki za socialno varnost, ki se obračunavajo na plačo zaposlencev, vplivajo na stroške delodajalca in tako zmanjšujejo ustvarjene prihodke.

1.2.3 Slovenski računovodski standardi 2006

SRS 2006 v standardu 16 opisujejo, da so stroški dela izvirni stroški, ki se nanašajo na obračunane plače in podobne zneske v kosmatih velikostih pa tudi na dajatve, ki se obračunajo od te osnove in niso sestavni del kosmatih zneskov. Podrobnosti pa določa SRS 15. Ti stroški lahko neposredno bremenijo ustvarjanje poslovnih učinkov (stroški neposrednega dela) ali pa imajo naravo posrednih stroškov in so zajeti v ustrezne namenske (funkcionalne) skupine posrednih stroškov.

Stroški dela se pripoznajo na podlagi listin, ki dokazujejo opravljeno delo in druge podlage za obračun plač v kosmatem znesku oziroma upravičenost do nadomestila plač in plačam sorodnih postavk pa tudi odpravnin ter ustreznih dajatev. Obračunajo se skladno z zakonom, kolektivno pogodbo, splošnim aktom podjetja ali pogodbo o zaposlitvi.

Kot stroški dela ali kot deleži v razširjenem dobičku pred predstavitvijo dobička v izkazu poslovnega izida so obravnavani zaslužki zaposlencev po SRS 15, ki so vse oblike poplačil, ki jih daje podjetje zaposlencem v zameno za njihovo službovanje. Z zaslužki so lahko povezane tudi določene dajatve, ki povečujejo stroške podjetja ali deleže zaposlencev v razširjenem dobičku. Zaposlencem pripadajo zaslužki med njihovim službovanjem predvsem iz naslova plač, nadomestil plač in deležev v razširjenem dobičku ali po koncu njihovega službovanja v obliki odpravnin in pokojnin. Poleg navedenega mora podjetje izplačati povračila zaposlencem, ki niso v neposredni zvezi z opravljanjem dela in imajo naravo plač (zneski za prevoz na delo in z njega, zneski za prehrano med delom ...), ter povračila, ki se obravnavajo kot stroški storitev (potni stroški v zvezi s službenimi potovanji, stroški dela na terenu, šolnine in štipendije).

Deleži v razširjenem dobičku po SRS 15 niso stroški dela, ampak se obravnavajo kot prevrednotovalni poslovni odhodki ter so zneski, ki jih prejemajo člani organov v podjetju, ki ne prejemajo plač, odvisno od razširjenega dobička, in zneski, ki jih odvisno od razširjenega dobička prejemajo zaposleni v podjetju kot dodatek k plačam.

Preden se stroški dela po SRS 15 pojavijo med poslovnimi odhodki in vplivajo na poslovni izid obračunskega obdobja, se lahko zadržujejo v vrednosti nedokončane proizvodnje in zalog proizvodov. Deleži v razširjenem dobičku skupaj z ustreznimi dajatvami povečujejo poslovne odhodke, tako da je dokončni dobiček že zmanjšan za njihovo velikost.

SRS 15 opredeljuje stroške dela, med katere spadajo: 1. plače, ki pripadajo zaposlencem, v kosmatem znesku; 2. nadomestila plač, ki skladno z zakonom, kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi pripadajo zaposlencem za obdobje, ko ne delajo, v kosmatem znesku, ki bremeni podjetje; 3. dajatve v naravi, darila in nagrade zaposlencem ter zanje plačani ali njim povrnjeni zneski, ki niso v neposredni zvezi s poslovanjem; 4. odpravnine, ki pripadajo zaposlencem, ko nehajo delati v podjetju; ter 5. dajatve, ki se dodatno obračunavajo od postavk od 1 do 4 in ki bremenijo izplačevalca.

Plača kot strošek dela je odvisna od strokovne zahtevnosti (sestavljenosti), kakovosti in količine opravljenega dela ter vrednosti računske enote za opravljeno delo. Plača kot sestavni del razširjenega dobička pa je odvisna od poslovne uspešnosti podjetja ali organizacijske enote ter učinkovitosti in uspešnosti zaposlenca v poslovnem procesu (Koletnik, 2004, str. 147).

2 ANALIZA STROŠKOV DELA V PODJETJU M SORA, D. D.

2.1 Predstavitev podjetja M Sora, d. d.

Podjetje M Sora, trgovina in proizvodnja, d. d., je srednje veliko podjetje, ustanovljeno 20. oktobra 2006 v Žireh. Ustanovitelji so Kmetijsko-gozdarska zadruga M Sora, z. o. o. (v nadaljevanju KGZ M Sora, z. o. o.), in zadrugniki, ki so člani KGZ M Sora, z. o. o. Zadruga pa obstaja že več kot 60 let. Obe podjetji nasproti tretjim osebam delujeta usklajeno in povezano. 19,96 % lastništva pripada KGZ M Sora, z. o. o., ostalo (80,04 %) pa so lastniki člani te zadruga. Podjetje M Sora, d. d., zastopa direktor Aleš Dolenc.

Podjetje je v letu 2009 poslovalo s pozitivnim poslovnim izidom v višini 369.968 €, v letu 2008 pa v višini 446.152 €. Izid iz rednega poslovanja je znašal v letu 2009 481.134 € in v letu 2008 548.907 €. Čisti dobiček po oblikovanju rezervacij je v letu 2009 za lastne delnice v znesku 12.900 € in po obračunu davka iz dobička v znesku 57.684 € znašal 299.384 €. V letu 2008 pa niso oblikovali rezervacij za lastne delnice, tako da je po obračunu davka iz dobička v znesku 60.583 € znašal čisti dobiček 385.569 €. Sredstva so v letu 2009 znašala 12.260.164 €, v letu 2008 pa 12.526.178 €, čisti prihodki od prodaje pa v letu 2009 20.318.798 €, v preteklem poslovnem letu 2008 pa 20.778.561 €.

Podjetje M Sora, d. d., spada v **lesnopredelovalno panogo**, ki obsega tudi dejavnosti **C 16 – obdelava in predelava lesa**. Ukvarja se z dvema glavnima dejavnostma: lesna dejavnost in trgovska dejavnost. Po standardni klasifikaciji dejavnosti 2008 (v nadaljevanju SKD 2008) pa ima registrirano kot glavno dejavnost izmed C16 **stavbno mizarstvo in tesarstvo – C 16.230**. Med lesno dejavnost spadata enota mizarstvo, v kateri potekata proizvodnja in prodaja oken, balkonskih vrat, panoramskih sten in vhodnih vrat iz lesa in kombinacije les-aluminij, ter enota žaga, v kateri se izvajajo odkup hlodovine, razrez, prodaja žaganega lesa in sušenje. Med trgovsko dejavnost spada šest enot: market, diskont in oprema Rovte, v kateri potekata diskontna prodaja in maloprodaja živil in gospodinjskih potrebščin, gradbeni center, v kateri se prodaja gradbeni material in repromaterial za kmetijstvo, železnina, v kateri poteka prodaja tehničnega blaga in blaga za dom (bela tehnika, gospodinjski aparati), ter stavbno okovje, v kateri poteka veleprodaja materialov za stavbno pohištvo (Vir: Podjetje M Sora, d. d., Žiri, 2010).

Podjetje M Sora, d. d., ima tri hčerinska podjetja: Norica Radovljica, M Sora Zagreb in M Sora Priština. Število zaposlenecv po dejanski, formalni izobrazbi 31. 12. 2007, 31. 12. 2008 in 31. 12. 2009 pa je prikazano v Tabela 1.

Tabela 1: Število zaposlenecv po dejanski, formalni izobrazbi 31. 12. 2007, 31. 12. 2008 in 31. 12. 2009

		Stopnja izobrazbe					
		skupaj	I.-II.	III.-IV.	V.	VI.	VII.-VIII. B.Š.
1	2	3	4	5	6	7	8
Št. zaposlenecv, 31. 12. 2007	143	22	63	40	6	12	0
Št. zaposlenecv, 31. 12. 2008	147	26	56	45	6	14	0
Št. zaposlenecv, 31. 12. 2009	151	28	57	46	6	14	0

Legenda:

- stolpec 3 – osnovna šola in manj, nižja poklicna izobrazba (do 2 leti) itd.
- stolpec 4 – srednje poklicno izobraževanje (3 leta)
- stolpec 5 – gimnazijsko izobraževanje, srednje poklicno tehniško izobraževanje, srednje tehnično oz. drugo strokovno izobraževanje
- stolpec 6 – višje strokovno izobraževanje
- stolpec 7 – visoko strokovno izobraževanje, univerzitetni študij, magisterij, doktorat
- stolpec 8 – bolonjski študij, I., II. in III. stopnja

Vir: Letno poročilo 2007, 2008, 2009, M Sora, trgovina in proizvodnja, d. d.

V letu 2008 se je po pogodbi o sofinanciranju študija ob delu v podjetju M Sora, d. d., izobraževalo 7 zaposlenecv. V letu 2009 pa so z 2 zaposlencema na novo sklenili pogodbo za pridobitev VI. in III. stopnje po bolonjskem študiju. 1 zaposlenec pa je v letu 2009 po tej pogodbi uspešno pridobil IV. stopnjo. Torej se po tej pogodbi trenutno izobražuje 8

zaposlencev. Podjetje pa veliko namenja usposabljanju zaposlencev tudi z raznimi seminarji, tečaji, delavnicami, sejmi itd.

2.2 Opredelitev stroškov dela po SRS 15 in njihove višine v aktih podjetja

2.2.1 Plače, ki pripadajo zaposlencem, v kosmatem znesku

Po Pravilniku o delovnih razmerjih in plačah podjetja M Sora, d. d. (v nadaljevanju Pravilnik), ki je bil sprejet na podlagi 3. odst. 8. člena ZDR (Ur. l. RS, št. 42/2002) in v skladu s Kolektivno pogodbo za lesarstvo (Ur.l. RS 132/2006) dne 29. 6. 2007, plačo zaposlenca sestavljajo: **osnovna plača, dodatki in plača iz naslova delovne uspešnosti.**

S tem Pravilnikom se urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnih razmerij zaposlencev pri delodajalcu, v skladu z zakoni in za delodajalca veljavno kolektivno pogodbo za lesarstvo (Ur.l. RS, št. 132/2006, 28/2007, 32/2008, 36/2009, v nadaljevanju KPL). Za pravice, obveznosti in odgovornosti, ki niso urejene s tem Pravilnikom, se neposredno uporabljata ZDR in KPL, z vsakokratnimi spremembami oziroma dopolnitvami.

Pravilnik velja za vse zaposlene v podjetju M Sora, d. d., ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi za nedoločen ali določen čas, s polnim ali krajšim delovnim časom, ter v določenih določbah tudi za učence, vajence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju.

2.2.1.1 Osnovna plača

Pravilnik v podjetju M Sora, d. d., določa osnovno plačo zaposlenca v mesečnem znesku, na podlagi nominalne vrednosti količnika 1,00, ki znaša 351,75 €, in količnika osnovne plače delovnega mesta (glej Tabela 2) ter velja za polni delovni čas in ob upoštevanju zahtevnosti dela na delovnem mestu. Osnovna plača zaposlenca ne more biti nižja od najnižje osnovne plače po KPL (glej Tabela 3) za tarifni razred, v katerega je razporejeno delovno mesto zaposlenca, razen izjemoma v primerih, ki jih določa KPL.

Tabela 2: Minimalni količniki za določitev osnovne plače za posamezne tarifne razrede

Naziv delovnega mesta	Tarifni razred	Minimalni količnik
Enostavna dela	I	1,20
Manj zahtevna dela	II	1,30
Srednje zahtevna dela	III	1,40
Zahtevna dela	IV	1,50
Bolj zahtevna dela	V	1,80
Zelo zahtevna dela	VI	2,80
Visoko zahtevna dela	VII	3,60

Vir: Pravilnik O delovnih razmerjih in plačah podjetja M Sora, d. d., 2007.

Tabela 3: Višine najnižjih osnovnih plač po posameznih tarifnih razredih od 1. 3. 2008 dalje

Naziv delovnega mesta	Tarifni razred	Najnižja os. plača v €
Enostavna dela	I	382,33
Manj zahtevna dela	II	417,48
Srednje zahtevna dela	III	460,08
Zahtevna dela	IV	506,94
Bolj zahtevna dela	V	566,58
Zelo zahtevna dela	VI	665,62
Visoko zahtevna dela	VII	749,76

Vir: Aneks k Tarifni prilogi KPL. Uradni list Republike Slovenije, št. 32/2008, 31. marec 2008.

Količnik osnovne plače se lahko poveča zaradi napredovanja zaposlenca na predlog direktorja enote, vodje enote oziroma poslovodje ali vodje službe, o katerem odloča direktor podjetja. Poveča pa se lahko ob določenih kriterijih, ki so zapisani v Pravilniku; pri posameznem napredovanju največ za 20 %.

Po Zakonu o določitvi minimalne plače (Ur.l. RS, št. 114/2006, 36/2008) ima zaposlenec, ki dela polni delovni čas pri delodajalcu v RS, pravico do plačila za opravljeno delo najmanj v višini minimalne plače, določene v tem zakonu. Zaposlenec, ki dela krajši delovni čas, ima pravico do sorazmernega dela minimalne plače. Zneski minimalne plače znašajo:

- od 1. avgusta 2009: 597,43 €,
- od 1. avgusta 2008 do 31. julija 2009: 589,19 €,
- od 1. marca 2008 do 31. julija 2008: 566,53 €,
- od 1. avgusta 2007 do 29. februarja 2008: 538,53 €.

V znesek minimalne plače so vključeni znesek osnovne plače, zneski vseh dodatkov in znesek iz naslova delovne uspešnosti. Če zaposlenčeva plača ne dosega višine minimalne plače, mu mora delodajalec doplačati razliko do višine minimalne plače (Vir: Se s takšno smešno plačo norčujejo iz nas, 2010).

2.2.1.2 Dodatki

Zaposlenec je po KPL upravičen **do dodatka, ki izhaja iz razporeditve delovnega časa, ki je za zaposlenca manj ugoden**, in le za čas, ko je delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada. V podjetju M Sora, d. d., veljajo naslednji dodatki:

- za čas dela v popoldanski ali nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja v drugi in tretji izmeni – 10 %;
- za delo v deljenem rednem delovnem času: za prekinitev dela več kot 1 uro – 15 %;
- za redno nočno delo – 30 %;
- za delo ob nedeljah in dela prostih dnevih po ZDR – 50 %;
- za delo preko polnega delovnega časa – 30 %;
- za delo preko polnega delovnega časa pri letnih in drugih odrejenih inventurah – 50 %.

Za delo preko polnega delovnega časa se šteje delo, ki ga z odredbo odredi direktor ali od njega pooblaščen zaposlenec.

Za zaposlenca v trgovinah se glede dodatkov, ki izhajajo iz razporeditve za zaposlenca manj ugodnega delovnega časa, upoštevajo določbe zakona o trgovini oziroma ustrezne določbe kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine v delu, ki ureja dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času. Tako jim za redno delo ob nedeljah in dela prostih dnevih po ZDR pripada dodatek v višini 100 %, za delo 1. januarja, 1. maja, 1. novembra, 25. decembra in na velikonočno nedeljo pa 200 %, pri čemer velja, da se dodatka za delo ob nedeljah in za delo na dela proste dneve po ZDR med seboj izključujeta.

Osnova za obračun dodatkov je zaposlenčeva osnovna plača, povečana za mesečno uspešnost.

Po Pravilniku zaposlencu pripada **dodatek na skupno delovno dobo** v višini 0,5 % od osnovne plače, povečane za mesečno uspešnost, za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe.

V Pravilniku je posebej določen **dodatek v primeru neenakomernega razporejenega ali začasno prerazporejenega časa in je potrebna začasna daljša prisotnost zaposlencev na delu**. S tega vidika se zaposlencu prizna:

- pravica do koriščenja več opravljenih ur v skladu s potrebami delovnega procesa, o čemer odloča vodja enote ali službe; vodja enote odredi koriščenje ur v skladu s potrebami delovnega procesa; ali
- pravica do plačila več opravljenega dela tako, da se več opravljene ure vključujejo v plačo, oblikovano v skladu z osnovami in merili.

Več opravljeno delo se pri nekaterih delovnih mestih odrazi tudi v povečanem prometu in s tem povečani stimulaciji. Nekatera delovna mesta imajo tudi druge ugodnosti ali več možnosti za razporejanje delovnega časa, zato poseben dodatek za več opravljeno delo v prerazporejenem delovnem času ne pripada za naslednja delovna mesta:

- vodje enot, oddelkov, mojstri itd.;
- vsa režijska delovna mesta;
- komercialisti, prodajalci, pri katerih je uspešnost dela vezana na promet;
- vsi ostali zaposleni v prodajalnah, ki imajo uspešnost vezano na promet.

2.2.1.3 Plača iz naslova delovne uspešnosti

Osebna ocena

V Pravilniku je določena osebna ocena, ki lahko znaša plus 30 % oziroma do minus 15 % plače in ki jo na predlog nadrejenega zaposlenca potrdi direktor podjetja. Vendar negativna osebna ocena ne sme znižati osnovne plače zaposlenca. Kriteriji za osebno oceno so lahko

uspešnost zaposlenca ali enote, prizadevnost pri delu, kakovost izdelkov ali storitev ter vpliv dela na stroške in rezultat ter (ne)upoštevanje navodil nadrejenega zaposlenca.

Poslovna uspešnost

- Mesečna uspešnost

Po Pravilniku se zaposlencem, ki delajo na delovnih mestih, na katerih se količina oziroma uspešnost dela določa na podlagi norme – plana, osnovna plača poveča iz naslova mesečne uspešnosti po merilih, določenih z letnim planom. Uspešnost dela se meri za delovne enote oziroma dele enot, znotraj teh pa za posamezne zaposlene in tudi za posamezna delovna mesta. Norme oziroma plane, merila za preseganje plana in način izračunavanja uspešnosti določi direktor.

Zaposlencem, ki delajo na delovnih mestih v neposredni povezavi z delovnimi mesti, na katerih se delo normira – planira (vodja, vzdrževalci, skladiščniki, obratna režija), se osnovna plača, ki jo tvori vrednost delovnega mesta, poveča za odstotek povprečne uspešnosti oddelka.

- Poslovna trimesečna stimulacija

Trimesečno se meri in ugotavlja delovna uspešnost delovne enote in podjetja kot celote. Tudi v tem primeru merila določi direktor. Trimesečna stimulacija se lahko izplača v bonih.

- Letna uspešnost, 13 plača, božičnica in plača iz dobička

Zaposlencem se lahko izplača dodatek na letno uspešnost. Merila za oblikovanje skupne mase izplačila na predlog direktorja potrdi nadzorni svet podjetja. Merila za izplačila posameznim enotam oziroma zaposlencem in čas izplačila določi direktor. Tudi odločitev o delitvi 13. plače ali božičnice in njeni višini sprejme direktor podjetja. Če pa podjetje zaključi poslovno leto z dobičkom, se lahko del dobička razdeli med zaposlene, po določenih merilih. Višino dobička, namenjenega za delitev plač zaposlencem, določi na predlog direktorja nadzorni svet. Izplačajo se lahko v vrednostnih bonih, unovčljivih v prodajalnah pri delodajalcu.

2.2.2 Nadomestila plač, ki skladno z zakonom, kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi pripadajo zaposlencem za obdobje, ko ne delajo, v kosmatem znesku, ki bremeni podjetje

Nadomestilo plače po SRS 15 je kosmati zaslužek zaposlenca, do katerega je upravičen za obdobje, v katerem zaradi bolezni, letnega dopusta in drugih upravičenih razlogov ne dela.

Po ZDR ima zaposlenec pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter ob odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca. V ta namen je delodajalec dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi **izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih**

okoliščin, izrednega dopusta, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni, ko zaposlenec ne dela iz razlogov na strani delodajalca, in višje sile – čas stavke pri delodajalcu.

Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih **nezmožnosti zaposlenca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom**, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. Pravilnik podjetja določa za prvih 7 delovnih dni višino nadomestila 80 % osnovne plače, od vključno 8. delovnega dne naprej pa v višini 80 % plače, ki bi jo prejel, če bi delal. V primerih **nezmožnosti za delo zaposlenca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu** izplačuje delodajalec nadomestilo plače zaposlencu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

V Pravilniku je tudi zapisano, da v vseh primerih odsotnosti, razen ob odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, pripada zaposlencu nadomestilo v višini 100 % plače, ki jo prejme v tekočem mesecu. Nadomestilo plače pa ne more presegati višine plače, ki bi jo zaposlenec prejel za polni delovni čas, če bi delal. V osnovo za izračun nadomestila se po Pravilniku ne všteva del plače iz naslova poslovne trimesečne stimulacije. V podjetju M Sora, d. d., so v letih 2008 in 2009 izplačali nadomestila plač zaposlencem za boleznine, letni dopust in praznike. Izredni dopust oziroma plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin je zajeta oziroma se knjiži na konto 47000, na katerem so plače zaposlencev – redno delo. Izobraževanje je urejeno s pogodbo o izobraževanju in se ne knjiži med stroške dela.

2.2.2.1 Letni dopust

Zaposlenec ima po Pravilniku pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu do minimalno 20 delovnih dni, če dela po 5 dni na teden, oziroma 23 delovnih dni, če dela 3 tedne v mesecu po 6 dni na teden, oziroma 24 delovnih dni, če dela 4 tedne v mesecu po 6 dni na teden, ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja v trajanju 6 mesecev.

Starejši zaposlenec, invalid, zaposlenec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro ter zaposlenec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, imajo pravico do najmanj 3 dodatnih dni letnega dopusta. Zaposlencu, ki še ni dopolnil 18 let, se dopust poveča za 7 delovnih dni. Za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let, ima zaposlenec pravico do 1 dodatnega dneva letnega dopusta po ZDR.

Pri določanju dodatnih dni letnega dopusta se po Pravilniku upoštevajo skupna delovna doba in pogoji dela. Tako zaposlencem na žagi in sušilnici lesa, razen transporta in režijskih zaposlencev, dodatno pripada 1 dan letnega dopusta. Prav tako pripada dodatno še 1 dan zaposlencem v trgovinah, ki delajo tudi ob nedeljah oziroma dela prostih dnevih, pri katerih se dan dopusta obračuna 7 ur tudi v soboto.

Skupna delovna doba:

- od 5 do 10 let – 1 dan,
- od 10 do 15 let – 2 dni,
- od 15 do 20 let – 3 dni,
- od 20 do 25 let – 4 dni,
- od 25 do 30 let – 5 dni,
- nad 30 let – 6 dni.

V skupno delovno dobo se vajeniška, dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo. Zaposlencu, ki izpolni katerikoli kriterij za povečanje letnega dopusta nad minimalnim dopustom do 31. 12., se povečanje upošteva pri odmeri v naslednjem koledarskem letu.

Letni dopust zaposlencev, ki delajo po 5 dni na teden, traja največ 30 delovnih dni, zaposlencev, ki delajo po 6 dni na teden (zaposlenci v trgovinah), pa največ 34 dni. Tudi če zaposlencu po različnih kriterijih pripada več delovnih dni. Izjemoma lahko koristijo 3 dodatne dni letnega dopusta le starejši zaposleni, ki jim po različnih kriterijih pripada 28 dni oziroma 32 dni za zaposlene v trgovini ali več dni letnega dopusta, vendar skupaj do največ 33 delovnih dni oziroma 37 delovnih dni za zaposlene v trgovini.

Če se zaposlenec pri delodajalcu zaposli med letom, se mu odmeri sorazmerni del letnega dopusta za koledarsko leto ($1/12$ letnega dopusta za vsak polni mesec dela) ob upoštevanju odbitka sorazmernega letnega dopusta, ki ga je zaposlenec pridobil pri prejšnjem delodajalcu.

2.2.2.2 Plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin – izredni dopust

Zaposlenec ima po KPL pravico do plačane odsotnosti z dela do skupno največ 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi:

- lastne poroke – 1 dan,
- smrti zakonca, otroka, posvojenca ali pastorka – 2 dni,
- smrti staršev – oče, mati, očim, mačeha, posvojitelj – 2 dni,
- smrti zakončevih staršev in smrti starih staršev – 1 dan,
- selitve zaposlenca iz kraja v kraj, če je v interesu delodajalca – do 2 dni,
- elementarnih nesreč – do 5 dni.

2.2.3 Dajatve v naravi, darila in nagrade zaposlencem ter zanje plačani ali njim povrnjeni zneski, ki niso v neposredni zvezi s poslovanjem

2.2.3.1 Povračila stroškov v zvezi z delom

Po ZDR mora delodajalec zaposlencu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z njega ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju. Po KPL dobi zaposlenec še terenski dodatek in nadomestilo za ločeno življenje. Po SRS se lahko stroški povračil zaposlencem, ki niso v neposredni zvezi z

opravljanjem dela, izkazujejo kot stroški dela ali kot stroški storitev. V podjetju M Sora, d. d., se med stroške dela štejejo zneski za prevoz na delo in z njega ter zneski za prehrano med delom. Nadomestil za ločeno življenje nimajo.

Delodajalec zagotavlja zaposlencu povračilo stroškov za **prehrano med delom** za vsak dan, ko dela po 4 ure ali več. V podjetju M Sora, d. d., zaposlenci v ta namen prejmejo topli obrok ali vrednostni bon, ki ga lahko unovčijo v prodajalnah delodajalca in ki ga dobijo ob izplačilu plače. Višina dnevnega zneska toplega obroka ali vrednostnega bona je enaka. Razliko med ceno toplega obroka in zneska, določenega z Uredbo, lahko delodajalec poračuna in izplača že med letom, dokončni obračun pa naredi ob koncu poslovnega leta in ga vključi med stroške prehrane. Višina tega zneska po Uredbi znaša do 6,12 € na dan od 1. avgusta 2008 dalje, če je delojemalec prisoten na delu po 4 ure ali več. Če pa je prisoten po 10 ur ali več, se poleg tega zneska prišteje še znesek do višine 0,76 € za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu. Pred avgustom 2008 je bila višina zneska do 5,54 € na dan + 0,69 € za vsako uro po 10 urah prisotnosti na delu.

Po Pravilniku se povračilo stroškov **prevoza na delo in z njega** prizna v višini, ki jo določa Uredba, ob oddaljenosti zaposlenčevega prebivališča nad 3 km in do največ 35 km v eno smer. Višina zneska znaša do 0,18 € za vsak polni kilometer razdalje med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela od 1. avgusta 2008 dalje, če delojemalec iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati javnega prevoza, pred avgustom 2008 pa do 0,15 € za vsak polni kilometer, če zaposlenec ne uporablja javnega prevoza. V podjetju M Sora, d. d., noben zaposlenec ne uporablja javnega prevoza. S pogodbo o zaposlitvi se lahko zaposlenec dogovori tudi za drugačne pogoje povračila stroškov.

Osnova za obračun povračila stroškov prevoza na delo in z njega ter stroškov prehrane med delom je evidenca prisotnosti na delu za vsakega zaposlenca.

2.2.3.2 Drugi osebni prejemki

Regres za letni dopust pripada zaposlencu, ki ima pravico do letnega dopusta, najmanj v višini minimalne plače po ZDR, in ga podjetje izplača konec maja. Po KPL se za višji znesek lahko dogovori na ravni podjetja, do višine, določene z Uredbo. Ta drugi del regresa izplačajo novembra, tako da skupni znesek še zmeraj ne preseže najvišjega dovoljenega zneska, za katerega Uredba določa, da se od njega še ne obračunajo davki in prispevki. V podjetju M Sora, d. d., se regres nad višino regresa, določenega po ZDR, izplača v vrednostnih bonih, unovčljivih v prodajalnah pri delodajalcu. Zaposlencu pripada v 1 koledarskem letu največ 1 regres za letni dopust. Tistemu zaposlencu, ki sorazmerni del dopusta izrabi v podjetju, drugi del dopusta pa pri novem delodajalcu, pripada sorazmerni del regresa, in sicer glede na pripadajoče število dni letnega dopusta.

Jubilejna nagrada pripada zaposlencem samo za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu po KPL:

- 10 let delovne dobe – v višini 1 najnižje osnovne plače 1. tarifnega razreda po tej pogodbi;
- 20 let delovne dobe – v višini 1,5 najnižje osnovne plače 1. tarifnega razreda po tej pogodbi;
- 30 let delovne dobe – v višini 2 najnižjih osnovnih plač 1. tarifnega razreda po tej pogodbi.

Pri tem se za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu šteje poleg delovne dobe v podjetju M Sora, d. d., tudi delovna doba pri delodajalcu KGZ M Sora, z. o. o., pri njegovih pravnih prednikih in pri vseh hčerinskih podjetjih obeh podjetij, pri čemer se v delovno dobo ne vštevajo vajeniška, dokupljena in posebna zavarovalna doba.

V podjetju so v letu 2009 4 zaposleni prejeli jubilejno nagrado po 764,66 € za 30 let delovne dobe. En zaposlenec je prejel nagrado 573,50 € za 20 let delovne dobe, še eden pa 382,33 € za 10 let delovne dobe. V letu 2008 pa so dvema izplačali po 573,50 € za 20 let delovne dobe, petim po 382,33 € za 10 let delovne dobe in enemu 764,66 € za 30 let delovne dobe ter še enemu 718 € za 30 let delovne dobe, ki je bila izplačana februarja 2008, pred novo tarifno tabelo z dne 1. 3. 2008.

Nagrade vajencem skupaj z dajatvami, ki bremenijo podjetje

Podjetje M Sora, d. d., je imelo v letu 2008 tudi stroške dela v zvezi z nagrado vajenca skupaj z dajatvami 806,19 €.

Solidarnostna pomoč po KPL pripada:

- ob smrti zaposlenca njegovim družinskim članom 60 % povprečne plače v RS za pretekle 3 mesece;
- ob smrti družinskega člana zaposlencu 30 % povprečne plače v RS za pretekle 3 mesece;
- ob elementarni nesreči ali požaru, ob upoštevanju stvarnih socialnih razmer na predlog sindikata;
- ob odsotnosti zaposlenca zaradi bolezni več kot 3 mesece neprekinjeno, ob upoštevanju stvarnih socialnih razmer, največ enkrat letno, na predlog sindikata;
- v drugih primerih pa, če se tako dogovorita delodajalec in sindikat pri delodajalcu.

Delodajalec lahko izplača solidarnostno pomoč po prosti presoji do višine, določene z Uredbo, ki znaša za prvi in drugi primer do 3.443 €, v tretjem in četrtem pa do 1.252 €. V letu 2009 so v podjetju v ta namen izplačali 1.749,88 €.

Stimulacija za odsotnost bolniških dopustov

V podjetju M Sora, d. d., imajo posebej določena merila in način izplačila stimulacije, ki jih lahko določi direktor. Knjiži se na konto 47000, med plače zaposlencev – redno delo.

2.2.4 Odpravnine, ki pripadajo zaposlencem, ko nehajo delati v podjetju

2.2.4.1 Odpravnina ob upokojitvi

Ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi zaradi upokojitve zaposlencu po ZDR pripada odpravnina v višini 2 povprečnih mesečnih plač v RS za pretekle 3 mesece oziroma 2 povprečnih mesečnih plač zaposlenca za pretekle 3 mesece, če je to za zaposlenca ugodneje, ki jo lahko izplača v breme posebnega zavarovanja. Delodajalec pa je ni dolžan izplačati, če je zaposlencu dokupil delovno dobo, razen razlike, če je znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine.

Ob ponovni zaposlitvi po upokojitvi zaposlenec izgubi pravico do odpravnine, ki je navedena v prejšnjem odstavku. Če se zaposlenec delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine v sorazmernem delu.

Zaposlenec, ki dela krajši delovni čas, ima ob upokojitvi pravico do odpravnine sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko zaposlenec dela krajši delovni čas ter ima na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju ali starševskem dopustu enake pravice, kot če bi delal polni delovni čas.

V letu 2009 sta bili v podjetju M Sora, d. d., izplačani 2 odpravnini ob upokojitvi po 1422,90 €. V letu 2008 pa ena 2819,56 € in ena 2761,34 €. Iz Tabela 4 se vidi, da je bilo v letu 2009 v primerjavi z letom 2008 49 % manj prejemkov v obliki odpravnin.

2.2.4.2 Odpravnina ob prenehanju delovnega razmerja zaradi poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti

ZDR podaja osnovo za izračun odpravnine, ki je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel zaposlenec ali ki bi jo prejel zaposlenec, če bi delal, v zadnjih 3 mesecih pred odpovedjo.

Zaposlencu pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 1 leto do 5 let;
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu od 5 do 15 let;
- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15 let.

Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnik osnove.

2.2.5 Dajatve, ki se dodatno obračunavajo od postavk od 1 do 4 in ki bremenijo izplačevalca

SRS 15 predpisuje definicijo dajatev podjetja za davke ter socialno varnost, ki so obveznosti podjetja, odvisne od kosmatih plač in povračil zaposlencem.

Prispevki na plače in davek na plače so podrobneje opisani že v poglavju Zakonsko urejanje stroškov dela v Sloveniji. Moram pa v tem delu omeniti še **kolektivno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje** (v nadaljevanju KPDPZ), ki ga imajo v podjetju M Sora, d. d. Delodajalec vsem zaposlencem, ki so se odločili za KPDPZ, v skladu z izjavo, v kateri se je zaposlenec odločil za plačevanje premije in določil njeno višino, pri izbrani zavarovalnici mesečno plačuje premijo v višini določenega bruto zneska, za katerega se odloči zaposlenec, povečanega za dajatve, ki jih delodajalec mora plačati ob plači. Izvajanje le-tega je podrobno urejeno v posebni pogodbi, ki so jo sklenili delodajalec, sindikat in zavarovalnica, pri čemer del stroškov za plačevanje premije pade tudi na stroške podjetja.

2.3 Analiza stroškov dela v podjetju M Sora, d. d.

2.3.1 Primerjava stroškov dela v tekočem poslovnem letu s preteklim poslovnim letom

Pri analizi stroškov dela v podjetju M Sora, d. d., sem se odločila za primerjavo stroškov dela v poslovnem letu 2009 s stroški dela v poslovnem letu 2008. Na ta način sem pridobila sliko o gibanju stroškov dela v poslovnem letu na letni ravni, ki so zajeti v skupini oziroma na kontu 47. Pri analizi sem si pomagala z izračunom različnih kazalnikov: povprečni stroški plač na zaposlenca, delež prispevkov v kosmati plači, regres, prevoz in prehrana na zaposlenca.

Podatke za poslovno leto 2009 sem primerjala s podatki iz preteklega leta, sprememba pa je izražena tako relativno kot tudi absolutno, kar je prikazano v Tabela 4.

Iz Tabela 4 ugotavljam, da so se stroški dela v letu 2009 glede na leto 2008 zmanjšali za 1 % oziroma za 49.730 €, kar je predvsem posledica zmanjšanja drugih stroškov dela. Zmanjšanje je bilo za 5 % oziroma 24.375 €. Zmanjšanje drugih stroškov dela (regres za letni dopust, bonitete, povračila, drugi prejemki + druge delodajalčeve dajatve od plač, nadomestil plač, bonitet, povračil + nagrade vajencem skupaj z dajatvami, ki bremenijo podjetje) v letu 2009 v primerjavi z letom 2008 je ukinitev davka na izplačane plače v letu 2009 ter nič stroškov z nagradami vajencev.

Za 1 % oziroma za 24.975 € so se zmanjšali tudi stroški plač (plače zaposlencev + nadomestila plač zaposlencev) v letu 2009 v primerjavi z letom 2008, ker so se zmanjšala nadomestila plač zaposlencev za 8 % oziroma za 27.177 €, kar je razvidno iz Tabela 4. Posledica omenjenega pa je zmanjšanje predvsem nadomestil plač zaposlencev za praznike za 30 % oziroma 25.985 €. Praznikov med delovnim časom je bilo v letu 2009 manj kot v letu 2008. V letu 2008 je bilo 11 prazničnih dni med tednom, v letu 2009 pa samo 7 (Vir: V letu 2009 bomo manj počivali, 2010). Tudi nadomestilo plač zaposlencev za letni dopust se je

zmanjšalo, in sicer za 3 % oziroma za 5.843 €. Zmanjšanje je bilo večje kljub temu, da so se nadomestila v obliki boleznin povečala za kar 23 %.

Stroški prispevkov na plače so ostali enaki tako v letu 2009 kot v letu 2008, kljub temu da so se skupni stroški plač zmanjšali za 1 %. Vzrok nesorazmerju je oblikovanje rezervacij za poslovno uspešnost in zaradi črpanja teh sredstev. Ko rezervacije v podjetju oblikujejo, jih knjižijo samo na konto 470 – plače zaposlencev, prispevke na plače pa obračunajo šele ob izplačilu sredstev. V poslovnem letu tako zneska oblikovanih in črpanih rezervacij nista enaka. Poleg navedenega pa stroške na kontu 470 zmanjšujejo tudi razna povračila za plače kot na primer za gasilce, ki so zaposleni in so klicani na intervencijo, obračunanih prispevkov pa ta povračila ne zmanjšujejo. Zaradi navedenega je potem razlika tudi v deležu stroškov prispevkov na plače v stroških plač, ki se je v letu 2009 glede na leto 2008 povečal za 1 %.

Če podrobneje pogledam še povprečne stroške plač na zaposlenca in število zaposlencev, ugotovim, da so se povprečni stroški plače na zaposlenca zmanjšali za 4 % oziroma za 655 € v letu 2009 glede na leto 2008. Ker pa so se stroški plač v podjetju v letu 2009 glede na leto 2008 zmanjšali za 1 %, torej za manj kot povprečni stroški na zaposlenca, pomeni, da se je število zaposlencev povečalo. Število zaposlencev se je povečalo za 3 % oziroma s 147 zaposlencev na 151. Po pogovoru z računovodkinjo pa v analizi ne morem izračunati, kolikšni bi bili stroški plače v letu 2009, če bi struktura zaposlencev ostala nespremenjena v primerjavi z letom 2008, ker so plače odvisne od uspešnosti, ki je iz meseca v mesec različna. Prav tako je višina plače odvisna od tega, ali je zaposlenec na delu ali na bolniškem dopustu, odsotnost zaradi bolniškega dopusta pa je pri posameznih zaposlencih med obema letoma različna. V podjetju ne knjižijo plač glede na plačne razrede, temveč jih knjižijo po stroškovnih mestih oziroma po mestih nastanka stroška.

V nadaljevanju je pripravljena podrobnejša analiza stroškov prehrane na zaposlenca in prevoza na zaposlenca ter regresa, ki kaže, da so se stroški prehrane med delom povečali za 8 % v letu 2009 v primerjavi z letom 2008 zaradi dviga zneska v Uredbi od 1. avgusta 2008 dalje in zaradi števila zaposlencev, saj so 4 zaposlenci več. Stroški prehrane na zaposlenca pa so se povečali za 6 %. Stroški prevoza na delo in z njega so se v letu 2009 glede na leto 2008 povečali kar za 22 % oziroma za 13.381 €, zaradi dviga zneska, določenega v Uredbi od 1. avgusta 2008 dalje, oziroma zaradi rasti cene neosvinčenega 95-oktanskega bencina. Tako so se povečali stroški kilometrine. Stroški prevoza na zaposlenca so se povečali za 18 %. Regres se je povečal le za 2 % oziroma se je na zaposlenca zmanjšal za 1 %. Povečal se je zaradi dviga minimalne plače.

Tabela 4: Analiza stroškov dela v podjetju M Sora, d. d., za leti 2008 in 2009, v EUR

Konto	Naziv konta	2009	2008	Razlika	I09/08
47000	Plače zaposlencev – redno delo	2.399.873	2.397.671	2.202	100
470	Plače zaposlencev	2.399.873	2.397.671	2.202	100
47100	Nadom. plač zaposl. – bolezni	24.561	19.910	4.651	123
47101	Nadom. plač zaposl. – letni dopust	209.445	215.289	- 5.843	97
47102	Nadom. plač zaposl. – prazniki	59.231	85.216	- 25.985	70
471	Nadomestila plač zaposlencev	293.237	320.414	- 27.177	92
	ANALIZA STROŠKOV PLAČ				
	Skupaj stroški plač (plača + nadomestila plač)	2.693.110	2.718.085	- 24.975	99
	Število zaposl., vključenih v konto 470, 471	151	147	4	103
	Povprečni stroški plače na zaposlenca	17.835	18.490	- 655	96
47200	Stroški dodatnega pokojninskega zavar. zaposl.	49.578	49.042	537	101
472	Stroški dodat. pokoj. zavar. zaposlencev	49.578	49.042	537	101
47300	Stroški prehrane med delom	192.425	177.552	14.873	108
47310	Stroški prevoza na delo in z njega	75.114	61.733	13.381	122
47320	Regres za letni dopust	147.289	144.424	2.865	102
47330	Drugi prejemki – odpravnina	2.846	5.581	- 2.735	51
47331	Dr. prejemki – jubilejne nagrade	4.779	4.541	238	105
47332	Dr. prejemki – solidarnostna pomoč	1.750	-	1.750	-
473	Regres za l. dopust, bonitete, povra., dr.pr.	424.203	393.832	30.371	108
	ANALIZA DRUGIH STROŠKOV DELA				
	Prehrana na zaposlenca	1.274	1.208	66	106
	Prevoz na zaposlenca	497	420	77	118
	Regres na zaposlenca	975	982	- 7	99
	Skupaj drugi stroški dela (473 + 475 + 476)	424.203	448.578	- 24.375	95
47400	Delodaj. prispevki od plač – PIZ	238.082	238.173	- 91	100
47401	Delodaj. prisp. od plač – zdravstveno zavar.	176.454	176.519	- 65	100
47402	Delodaj. prisp. od plač – zaposlovanje	1.614	1.614	0	100
47403	Delodaj. prisp. od plač – poškodbe	14.256	14.261	- 5	100
47404	Delodaj. prisp. od plač – starševsko varstvo	2.690	2.691	- 1	100
47411	Delodaj. prisp. – vzpodbujeva. zaposl. invali.	-	754	- 754	0
474	Delod. pris. od plač, nadom. plač, bonitet, p.	433.095	434.013	- 917	100
	ANALIZA STR. PRISPEVKOV NA PLAČE				
	Skupaj stroški prispevkov na plače	433.095	434.013	- 917	100
	Skupaj stroški plač	2.693.110	2.718.085	- 24.975	99
	Delež str. prispevkov na plače v stroških plač	16,08 %	15,97 %		101
47500	Davek na izplačane plače	-	53.940	- 53.940	0
475	Dr. delod. dajatve od plač, nadom. plač, bo.	-	53.940	53.940	0
47600	Nagrade vajencem skupaj z dajatvami	-	806	806	0
476	Nagrade vajencem skupaj z dajatvami	-	806	806	0
47	STROŠKI DELA	3.599.986	3.649.717	- 49.730	99

Vir: Osnovni podatki povzeti po Bruto bilanci – skupina 47 za leti 2008 in 2009, M Sora, d. d.

2.3.2 Analiza gibanja celotnih stroškov dela v prihodkih od prodaje

V Tabela 5 je prikazano gibanje stroškov dela v podjetju M Sora, d. d., glede na čiste prihodke od prodaje v letih 2008 in 2009.

Tabela 5: Analiza gibanja stroškov dela v prihodkih od prodaje v letih 2008 in 2009

	2009	2008	Razlika	I09/08
Stroški dela	3.599.986 €	3.649.717 €	- 49.730 €	99
Čisti prihodki od prodaje	20.318.798 €	20.778.561 €	- 459.763 €	98
Delež stroš. dela v prih. od prodaje	17,72 %	17,12 %		103

Vir: Osnovni podatki povzeti iz Letnega poročila 2008 in 2009, M Sora, d. d.

Prihodki od prodaje – čisti prihodki od prodaje so se zmanjšali za 2 %. Ker je del plače zaposlenecv vezan tudi na prihodek od prodaje oziroma promet, so se nekoliko zmanjšali stroški glede mesečne uspešnosti, trimesečne uspešnosti, podaljšanega dela in deljenega delovnega časa na ravni celega leta 2009 v primerjavi z letom 2008. Po drugi strani so se predvsem povečali stroški za izredni dopust v letu 2009, prav tako stroški z vidika nedeljskega dela itd. Plače zaposlenecv – redno delo se v celotnem obsegu v letu 2009 v primerjavi z letom 2008 niso spremenile (glej Tabela 4). Spremenila se je le struktura oziroma delež postavk, na katere vplivajo različni dejavniki, ki vplivajo na konto 47000 – plače zaposlenecv – redno delo. Čisti prihodki od prodaje so se zmanjšali predvsem zaradi gospodarske krize, ki se je po enotah odrazila različno. Skoraj vse enote so v letu 2009 zabeležile padec prometa, razen enot gradbeni center in mizarstvo. V letu 2008 pa so zabeležili padec naročil zaradi krize v gradbeništvu konec leta, kar se je potem vleklo v leto 2009. Konec leta 2008 so odreagirali na krizo z zmanjšanjem stroškov, predvsem pa tudi z odpuščanjem pogodbenih zaposlenecv in zaposlenecv za določen čas. Konec leta 2009 pa so ponovno zaposlili nekaj zaposlenecv. Zato je bilo 31. 12. 2009 zaposlenih več zaposlenecv kot 31. 12. 2008.

Če primerjam leto 2009 še z letom 2007, pa iz podatkov iz letnega poročila ugotovim, da se je delež stroškov dela v prihodkih od prodaje gibal v letu 2007 okoli 18 %, stroški dela pa so bili v letu 2009 v primerjavi z letom 2007 višji za 2 %, višji pa je bil tudi čisti prihodek od prodaje, in sicer za 5 %.

V Tabela 5 je prikazan delež stroškov dela v prihodkih od prodaje, ki znaša okrog 17 %. Ker so se stroški dela zmanjšali za 1 %, torej za manj kot prihodki od prodaje, je bil delež stroškov dela v prihodkih od prodaje višji za 3 % v letu 2009 glede na leto 2008.

Glavna misel, ki jo lahko še pripišem, je, da več ko podjetje M Sora, d. d., proizvede in nato proda ali več ko je naročil kupcev, višja je potem plača iz naslova delovne uspešnosti in s tem so lahko višji tudi stroški dela. V podjetje morajo pripeljati dovolj naročil tudi zato, da ohranijo delovna mesta.

2.3.3 Struktura stroškov dela

Tabela 6 prikazuje gibanje strukturnih deležev v letih 2008 in 2009. Tako sem proučila trend gibanja posameznih postavk stroškov dela glede na celotne stroške dela. Največji delež v celotnih stroških dela zavzamejo plače zaposlencev, ki se gibljejo okrog 66 % tako v letu 2009 kot v letu 2008. Prispevki se gibljejo okrog 12 %. Nekolika razlika je le pri drugih stroških dela in pri nadomestilih, kar pa je razloženo že pri prejšnji tabeli.

Tabela 6: Strukturni deleži posameznih vrst stroškov dela v podjetju M Sora, d. d., v letih 2008 in 2009, v %

Konto	Naziv konta	2009	2008	I09/08
470	Plače zaposlencev	66,66	65,69	101
	Skupaj stroški plač (plače zapos. + nadomestila plač)	74,81	74,47	100
471	Nadomestila plač zaposlencev	8,15	8,78	93
472	Stroški dodatnega pokojnin. zavarovanja zaposlencev	1,38	1,34	102
474	Delodajalčevi prisp. od plač, nadom. plač, bonitet, po.	12,03	11,89	101
	Skupaj drugi stroški dela	11,78	12,29	96
47	STROŠKI DELA	100,00	100,00	100

2.3.4 Primerjava s panogo

Kot že omenjeno, podjetje M Sora, d. d., spada v dejavnost stavbnega mizarstva in tesarstva – C 16.230 po SKD 2008 in v DD 20.300 po SKD 2002, ki spada v skupino dejavnosti C 16 oziroma DD – obdelava in predelava lesa, ki pripada lesnopredelovalni panogi.

Iz Tabela 7 je razvidno gibanje v zadnjih treh letih, ki kaže upad lesnopredelovalne panoge v obsegu poslovanja. Poslovno leto 2008 so podjetja zaključila z neto čisto izgubo v znesku 6,8 mio. €, kar pa predstavlja znaten padec v primerjavi z letom 2007, ko je znašal čisti dobiček 26,7 mio. €.

Tabela 7: Podatki za lesnopredelovalno panogo po letih

	2009	2008	2007
Število podjetij	856	867	1.083
Število zaposlencev	14.589	16.997	19.009
Prihodki (znesek v 1000 €)	960.385	1.191.000	1.790.004
Odhodki (znesek v 1000 €)	982.006	1.209.000	1.717.424
Neto čisti dobiček/izguba (znesek v 1000 €)	- 24.425	- 6.800	26.700

Vir: Informacija o poslovanju gospodarskih družb v RS v letih 2009, 2008, 2007; Predstavitev panoge, 2010.

V dejavnosti stavbnega mizarstva in tesarstva je po podatkih Ajpesa v letu 2009 poslovalo 162 podjetij, leto poprej 170, v letu 2007 pa 157.

Za dejavnosti, ki so vključene v oddelek predelovalnih dejavnosti – obdelava in predelava lesa – C16, statistični podatki na portalu SI – STAT in informacije o poslovanju gospodarskih družb v RS kažejo upadanje števila podjetij in števila zaposlencev v teh podjetjih, zmanjšanje prihodkov, odhodkov v zadnjih treh letih. Poslovni izid se močno zmanjšuje in je bil v letu 2008 že negativen, prav tako v letu 2009.

Če pogledam še podatke na portalu SI – STAT in informacije o poslovanju gospodarskih družb v RS za področje DD – obdelava in predelava lesa za leto 2007 v primerjavi z letom 2006, ugotovim, da se je število vseh podjetij (število registriranih pravnih ali fizičnih oseb) sicer zmanjšalo, medtem ko se je število podjetij (število gospodarskih družb) povečalo. Vendar se je število zaposlencev v obeh primerih povečalo, prav tako plače, stroški dela, podjetja so poslovala s skoraj 4-krat večjim dobičkom. Tudi za dejavnost DD 20.30 veljajo podobne ugotovitve, le da je bil poslovni izid še boljši, in sicer se je povečal z 2.814 € na 34.457 €.

Povprečna bruto plača je za področje DD – obdelava in predelava lesa po podatkih Sindikata lesarstva Slovenije znašala novembra 2009 1.068,05 €, zaposlenih pa je bilo 8.544 oseb, decembra 2008 1.034,44 €, zaposlenih pa je bilo 9.927 oseb. Decembra 2007 je bila povprečna bruto plača 992,08 €, zaposlenih je bilo 10.805 oseb. Decembra 2006 pa je bilo zaposlenih 10.147 oseb, povprečna bruto plača je znašala 894,5 €.

Povprečna bruto plača v RS je za december 2009 znašala 1.488,19 €, za december 2008 1.457,66 €, za december 2007 pa 1.342,80 €. Iz povprečnih bruto plač za december so v omenjenih letih razvidne višje povprečne bruto plače v RS kot pa povprečne bruto plače na področju DD ali C 16 – obdelava in predelava lesa.

Če pa primerjam še povprečno bruto plačo v RS in povprečno bruto plačo v dejavnostih C 16 s povprečnimi stroški plače na zaposlenca v podjetju M Sora, d. d., za leti 2009 in 2008, ugotovim, da je bila povprečna plača na zaposlenca v podjetju M Sora, d. d., tako v letu 2008 kot v letu 2009 višja, kot pa je bila na področju C 16 in v RS.

SKLEP

V diplomskem delu sem se osredotočila na stroške dela v srednje velikem podjetju M Sora, d. d., Žiri, ki je bilo ustanovljeno leta 2006 in se ukvarja z dvema glavnima dejavnostma, to sta mizarstvo in trgovina, ter ima zaposlenih okrog 150 ljudi. Registrirana glavna dejavnost je po SKD 2008 stavbno mizarstvo in tesarstvo – C 16.230, ki spada v lesnopredelovalno panogo.

SRS 15 podrobno opredeljuje oziroma opisuje ravno omenjene stroške, ki jih sestavljajo plače, nadomestila, dajatve v naravi, darila, nagrade in zneski, ki niso v neposredni zvezi s poslovanjem podjetja, ter odpravnine in še razne dajatve v obliki prispevkov za socialno in pokojninsko zavarovanje, ki so obveznosti podjetja in so odvisni od bruto plač. Med obveznosti podjetja je spadal tudi davek na izplačane plače, ki pa je bil ukinjen z letom 2009. V podjetju M Sora, d. d., glede plačnega sistema in s tem povezanimi stroški dela, ki

nastanejo, dosledno uporabljajo ter upoštevajo svoj pravilnik o delovnih razmerjih in plačah, kolektivno pogodbo lesarstva in zakone, kot je npr. zakon o delovnih razmerjih, ter druge interne pravilnike oziroma akte. Računovodske izkaze skupaj s pojasnili izdelajo na osnovi predpostavke o nadaljnjem poslovanju podjetja ter v skladu z veljavno zakonodajo in s slovenskimi računovodskimi standardi.

Iz analize dejansko ni bilo razvidnih posebnih razlik med letoma 2008 in 2009 pri stroških dela. Največja razlika je bila ukinitvev davka na izplačane plače v letu 2009 in v nagradi vajenca, ki je ni bilo. Poleg navedenega so se med drugimi stroški dela povečali predvsem stroški prevoza na delo in z njega ter prehrane med delom. Skupni stroški plač (plače + nadomestila plač zaposlencev) so se zmanjšali samo za 1 %, kar je vzrok predvsem v zmanjšanju nadomestil zaposlencem. Manj je bilo stroškov predvsem za nadomestila za praznike (za kar 30 %), kljub temu da so se nadomestila za boleznine povečala za 23 %. Delež stroškov dela v prihodkih od prodaje se giba v zadnjih treh letih med 17 % in 18 %. V letu 2009 v primerjavi s preteklim poslovnim letom 2008 so se nekoliko zmanjšali in stroški dela in čisti prihodki od prodaje. Leto 2009 je bilo z vidika čistih prihodkov od prodaje boljše kot leto 2007, stroški dela so se povečali za manj, kot so pa bili čisti prihodki od prodaje. Največji delež med vrstami stroškov dela predstavljajo plače zaposlencev na kontu 470.

V lesnopredelovalni panogi in tudi njenem oddelku predelovalne dejavnosti – obdelava in predelava lesa, kamor spada dejavnost stavbno mizarstvo in tesarstvo, v zadnjih treh letih močno upada obseg poslovanja. S primerjavo povprečnih plač v RS ter v oddelku obdelava in predelava lesa – C 16 s povprečnimi stroški plač na zaposlenca v podjetju M Sora, d. d., v letih 2008 in 2009 pa sem ugotovila, da imajo v podjetju M Sora, d. d., višje povprečne plače.

Podjetje mora, če hoče poslovati dobro in uspešno, kar bi bilo ugodno tako za zaposlence kot za podjetje, narediti čim več, da še naprej pridobiva največ naročil oziroma čim več proda. Tako ohrani delovna mesta, ima dobre poslovne rezultate in s tem tudi dobre plače.

LITERATURA IN VIRI

1. Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve. (2010). *Informacija o poslovanju gospodarskih družb v Republiki Sloveniji v letu 2009*. Ljubljana: Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve.
2. Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve. (2009). *Informacija o poslovanju gospodarskih družb v Republiki Sloveniji v letu 2008*. Ljubljana: Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve.
3. Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve. (2008). *Informacija o poslovanju gospodarskih družb v Republiki Sloveniji v letu 2007*. Ljubljana: Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve.
4. Carter, T. (2009, 19. julij). Se s takšno smešno plačo norčujejo iz nas?! *Cekin.si*. Najdeno 20. aprila 2010 na spletnem naslovu http://www.cekini.si/clanek/kariera_in_izobrazevanje/razlika-med-minimalno-in-zajamceno-plačo.html
5. Drury, C. (2008). *Management and cost accounting* (7th ed.). London: Cengage Learning EMEA.
6. Hočevar, M. (2007). *Kontroling stroškov: oblikovanje računovodskih informacij za managersko odločanje*. Ljubljana: GV Založba.
7. Kavčič, S., Klobučar Mirovič, N., & Vidic, D. (2007). *Poslovodno računovodstvo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
8. Kokalj, F. (2007). Fleksibilnost, nižji stroški dela in konkurenčnost so v določeni meri odvisni tudi od kolektivnih pogodb. *Informacije ZDS – marec 2007* (str. 1-2). Ljubljana: ZDS.
9. Kolektivna pogodba za lesarstvo. *Uradni list RS* št. 132/2006, 28/2007, 32/2008, 36/2009.
10. Koletnik, F. (2004). *Računovodstvo za notranje uporabnike informacij*. Ljubljana: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.
11. M Sora d.d. (2007). *Pravilnik o delovnih razmerjih in plačah podjetja M Sora d.d.* (interno gradivo). Žiri: M Sora d.d.
12. M Sora d.d. (2008). Letno poročilo 2007, M Sora, trgovina in proizvodnja, d.d. Žiri: M Sora d.d.
13. M Sora d.d. (2009). Letno poročilo 2008, M Sora, trgovina in proizvodnja, d.d. Žiri: M Sora d.d.
14. M Sora d.d. (2010). *Bruto bilanca – skupina 47 za leto 2008 in 2009*. (interno gradivo). Žiri: M Sora d.d.
15. M Sora d.d. (2010). Letno poročilo 2009, M Sora, trgovina in proizvodnja, d.d. Žiri: M Sora d.d.
16. *Podjetje M Sora d.d., Žiri*. Najdeno 5. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://www.m-sora.si>
17. *Povprečna mesečna plača*. Najdeno 17. maja 2010 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/indikatorji.asp?id=29>

18. *Predstavitev panoge*. Najdeno 17. maja 2010 na spletnem naslovu http://gzs.si/slo/panoge/zdruzenje_lesne_in_pohistvene_industrije/predstavitev_panoge
19. Sindikat lesarstva Slovenije. (2009). Podatki o poprečnih plačah in številu zaposlenih. Ljubljana: Sindikat lesarstva Slovenije.
20. Slovenski inštitut za revizijo. (2009). *Kontni okvir za gospodarske družbe 2009*. Ljubljana: Slovenski inštitut za revizijo.
21. *Slovenski računovodski standardi 2006* (2. izd). (2007). Ljubljana: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.
22. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.) Si-stat podatkovni portal. Najdeno 17. maja 2010 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/pxweb/dialog/statfile2.asp>
23. Šubic, P. (2008, 31. december). V letu 2009 bomo manj počivali. *Finance*. Najdeno 14. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/233487/>
24. Turk, I., Kavčič, S., & Kokotec - Novak, M. (2003). *Poslovodno računovodstvo*. Ljubljana: Slovenski inštitut za revizijo.
25. Turk, I., Kavčič, S., & Koželj S. (2003). *Stroškovno računovodstvo*. Ljubljana: Slovenski inštitut za revizijo.
26. Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo. *Uradni list RS* št. 140/2006, 76/2008.
27. Urh, P. (2007, 8. november). Zaposleni – strošek ali naložba podjetja? *Revija Moje Delo*. Najdeno 20. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://www.revija.mojedelo.com/karierni-razvoj/zaposleni-strosek-ali-nalozba-podjetja-811.aspx>
28. Zakon o davčnem postopku. *Uradni list RS* št. 117/2006, 24/2008-ZDDKIS, 125/2008, 20/2009-ZDoh-2D, 47/2009; *Odl. US*: U-I-54/06-32 (48/2009 popr.), 110/2009.
29. Zakon o davku na izplačane plače. *Uradni list RS* št. 21/2006-UPB2.
30. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS* št. 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007; *Odl. US*: U-I-45/07; Up-249/06-22, 103/2007, 45/2008-ZArbit, 83/2009; *Odl. US*: U-I-284/06-26.
31. Zakon o dohodnini. *Uradni list RS* št. 117/2006, št. 33/2007; *Odl. US*: U-I-198/05-12, 45/2007; *Odl. US*: U-I-260/04-28, 90/2007, 10/2008, 78/2008, 92/2008, 125/2008, 20/2009.
32. Zakon o določitvi minimalne plače. *Uradni list RS* št. 114/2006, 36/2008.
33. Zakon o prispevkih za socialno varnost. *Uradni list RS* št. 5/1996, 18/1996-ZDavP, 34/1996, 87/1997, 3/1998, 106/1999-ZPIZ-1, 81/2000-ZPSV-C, 97/2001-ZSDP, 97/2001.
34. Znesek minimalne plače. *Uradni list RS* št. 69/2007, 36/2008, 76/2008, 61/2009.